



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
BAGIAN SALES PT. COOLPAD ELECTRONIC INDONESIA KANTOR
CABANG JEMBER**

diajukan guna memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (S1)
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Oleh:

Alvi Tresnasary Effendi

110210301012

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

UNIVERSITAS JEMBER**2018****PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabil'alamin, terima kasih atas sepercik keberhasilan yang Kau limpahkan kepadaku ya Rabb. Terimakasih atas kesempatan, restu, cinta, kesehatan, sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa juga ku haturkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tuaku, Bapak Mochammad Arif Effendi dan Mama Andriani, dan adikku Alifah Dwitasary Effendi, terima kasih atas semua dukungan, doa, cinta, dan kesabaran yang telah kalian berikan kepadaku..
2. Special thanks untuk semua keluarga besar dari Alm. Eyang Soedariadji, terima kasih atas nasehat dan perhatian yang diberikan untuk semua keberhasilanku selama ini;
3. Yulia Ratna Sari, Indah Iftitah, teman terdekatku yang selalu mendukungku saat aku merasa penat dan kesulitan di kampus. You guys always be a good listener and great supporter!
4. Anisa Sofia, Veradica, Anton, Hakim, Zainul yang sudah banyak membantuku menyelesaikan skripsi ini,
5. Almamaterku tercinta, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Program Studi Ekonomi, Universitas Jember yang sudah memberikanku ilmu dan pengalaman yang berharga.



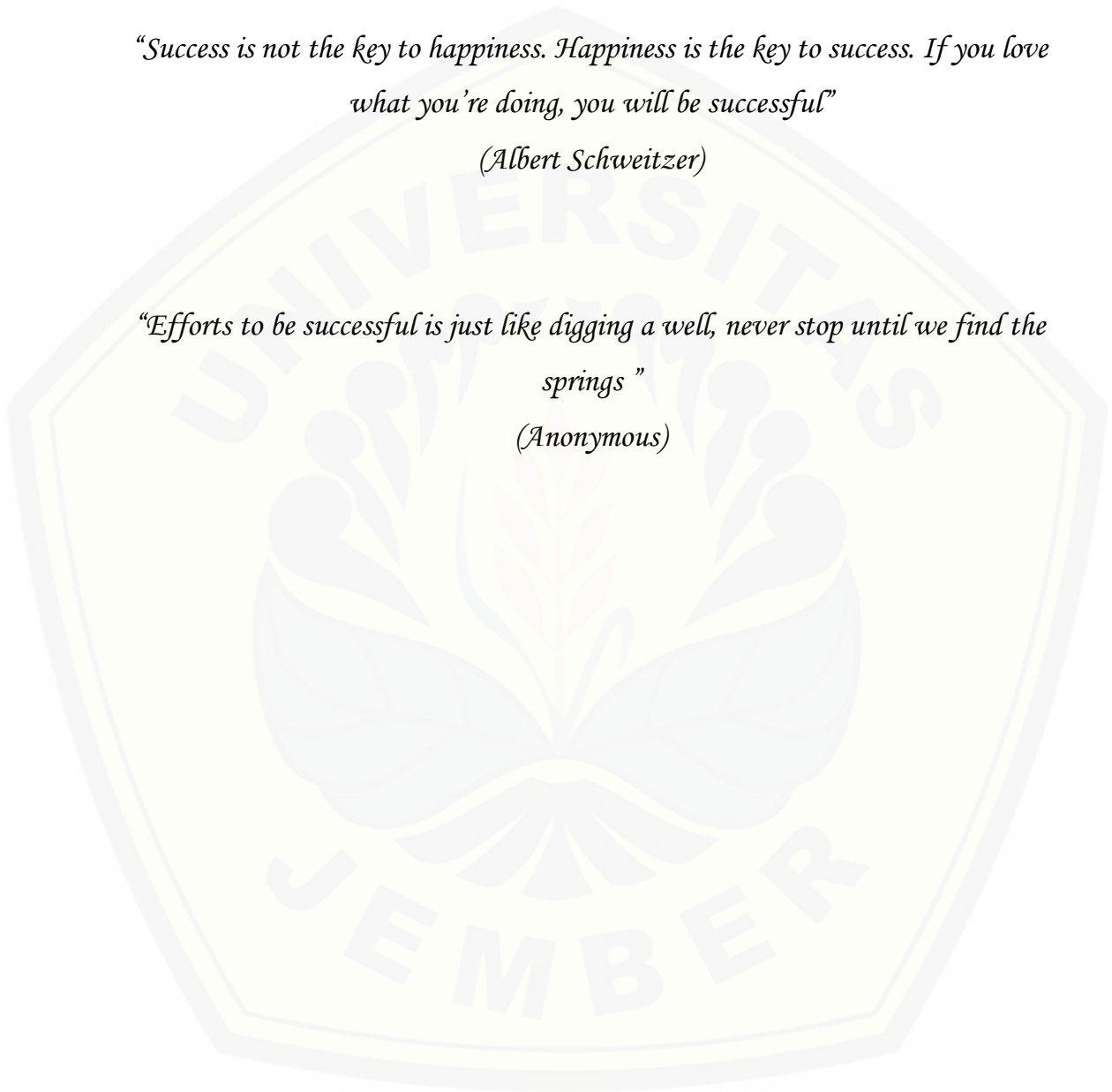
MOTTO

“Success is not the key to happiness. Happiness is the key to success. If you love what you’re doing, you will be successful”

(Albert Schweitzer)

“Efforts to be successful is just like digging a well, never stop until we find the springs ”

(Anonymous)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alvi Tresnasary Effendi

NIM : 110210301012

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember*” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 13 Mei 2018

Yang menyatakan,

Alvi Tresnasary Effendi

NIM 110210301012

PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
BAGIAN SALES PT. COOLPAD ELECTRONIC INDONESIA KANTOR
CABANG JEMBER**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

SKRIPSI

Oleh

Nama : Alvi Tresnasary Effendi
Nomor Induk Mahasiswa : 110210301012
Tahun Angkatan : 2011
Jurusan/Program Studi : P. IPS/P. Ekonomi
Tempat/Tanggal Lahir : Bondowoso, 24 Desember 1992

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Titin Kartini, S.Pd, M.Pd

Dr. Sri Kantun, M.Ed

NIP. 19801205 200604 2 001

NIP. 19581007 198602 2 001



PENGESAHAN

Skripsi berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember*” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Kamis, 24 Mei 2018

Jam : 09.00 – 10.30

Tempat : Gedung I FKIP Universitas Jember.

Tim Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Titin Kartini, S.Pd, M.Pd
NIP. 19801205 200604 2 001

Dr. Sri Kantun, M.Ed
NIP. 19581007 198602 2 001

Anggota I,

Anggota II,

Drs. Sutrisno Djaja, M.M
NIP 19540302 198601 1 001

Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP 19570528 198403 2 002

Mengesahkan

Dekan FKIP Universitas Jember,

Prof. Drs. Dafik, M.Sc, Ph.D
NIP 19680802 199303 1 004

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember, Alvi Tresnasary Effendi, 110210301012, 2018, 84 hlm, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember.

Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Salah satunya adalah melalui pemberian kompensasi. Adanya pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut juga terjadi pada PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember, dimana pada Coolpad Electronic Indonesia tersebut melakukan pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian sales.

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area*, sedangkan responden sebanyak 35 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode: angket dan wawancara. Analisis data yang akan digunakan yaitu analisis inferensial (yang terdiri: analisis garis regresi linier sederhana dan uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Hasil pengolahan data dibuktikan dengan menggunakan uji t menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,898 > 4,14$ dengan tingkat signifikansi $t = 0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 79,1%. sedangkan sisanya yaitu 20,9% dipengaruhi variabel bebas lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Adanya kompensasi yang memadai dapat mendorong para sales untuk bekerja dengan baik. Dimana besarnya kompensasi yang diterima oleh sales sepadan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, sehingga sales dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan naskah skripsi ini. Penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Dafik, M.Sc, PH.d selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
2. Drs. Sumardi M.Hum, selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Dra. Sri Wahyuni, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
4. Titin Kartini, S.Pd, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I, Dr. Sri Kantun, M.Ed, selaku Dosen Pembimbing II, Drs. Sutrisno Djaja, M.M, selaku Dosen Penguji I, dan Dra. Sri Wahyuni, M.Si, selaku Dosen Penguji II yang telah membimbing dan meluangkan waktu dalam penulisan skripsi ini;
5. Teman-teman dari PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember yang telah berkenan dan turut membantu dalam memberikan informasi untuk penelitian ini.
6. Teman-temen terbaik PE 2011, 2012, 2013, 2014
7. Semua pihak yang turut membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca, Amin.

Jember, 13 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori Kompensasi	8
2.2.1 Pengertian Kompensasi	8
2.2.2 Macam-Macam Kompensasi	9
2.3 Landasan Teori Motivasi Kerja	13
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.3.2 Macam-Macam Motivasi Kerja	14
2.4 Landasan Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	17

2.5 Kerangka Berfikir	19
2.6 Hipotesis Penelitian	19
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian	21
3.3 Metode Penentuan Responden	22
3.3.1 Populasi	22
3.4 Definisi Operasional Variabel	22
3.4.1 Kompensasi	22
3.4.2 Motivasi Kerja	22
3.5 Sumber Data Dan Jenis Data	23
3.5.1 Sumber Data	23
3.5.2 Jenis Data	23
3.6 Metode Pengumpulan Data	24
3.6.1 Angket	24
3.6.2 Wawancara	24
3.6.3 Dokumen	24
3.7 Metode Pengolahan Data	25
3.7.1 Editing	25
3.7.2 Skoring	25
3.7.3 Tabulasi	26
3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	26
3.8.1 Uji Validitas	26
3.8.2 Uji Reliabilitas	26
3.9 Metode Analisis Data	27
3.9.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	27
3.9.2 Analisis Varian Garis Regresi	28
3.9.3 Uji F	29

3.9.4 Efektifitas Garis Regresi	30
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Data Pendukung	31
4.1.1 Gambaran Umum Daerah penelitian	31
4.1.2 Gambaran Umum Responden	32
4.2 Data Utama	40
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	33
4.3.1 Uji Validitas	33
4.3.2 Uji Reliabilitas	35
4.4 Analisis Data	36
4.4.1 Analisis Inferensial	36
4.4.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	36
4.4.2.2 Analisis Varian Garis Regresi	37
4.4.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)	38
4.4.2.4 Uji F	38
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	39
BAB 5. PENUTUP	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	44
DAFTAR BACAAN	45
LAMPIRAN-LAMPIRAN	47

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	32
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Display Produk, Suasana Toko, dan Keputusan Pembelian Impulsif	33
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.5	Hasil Analisis Garis Regresi Linier Sederhana	35
Tabel 4.6	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	37
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil SPSS Untuk Uji F	38

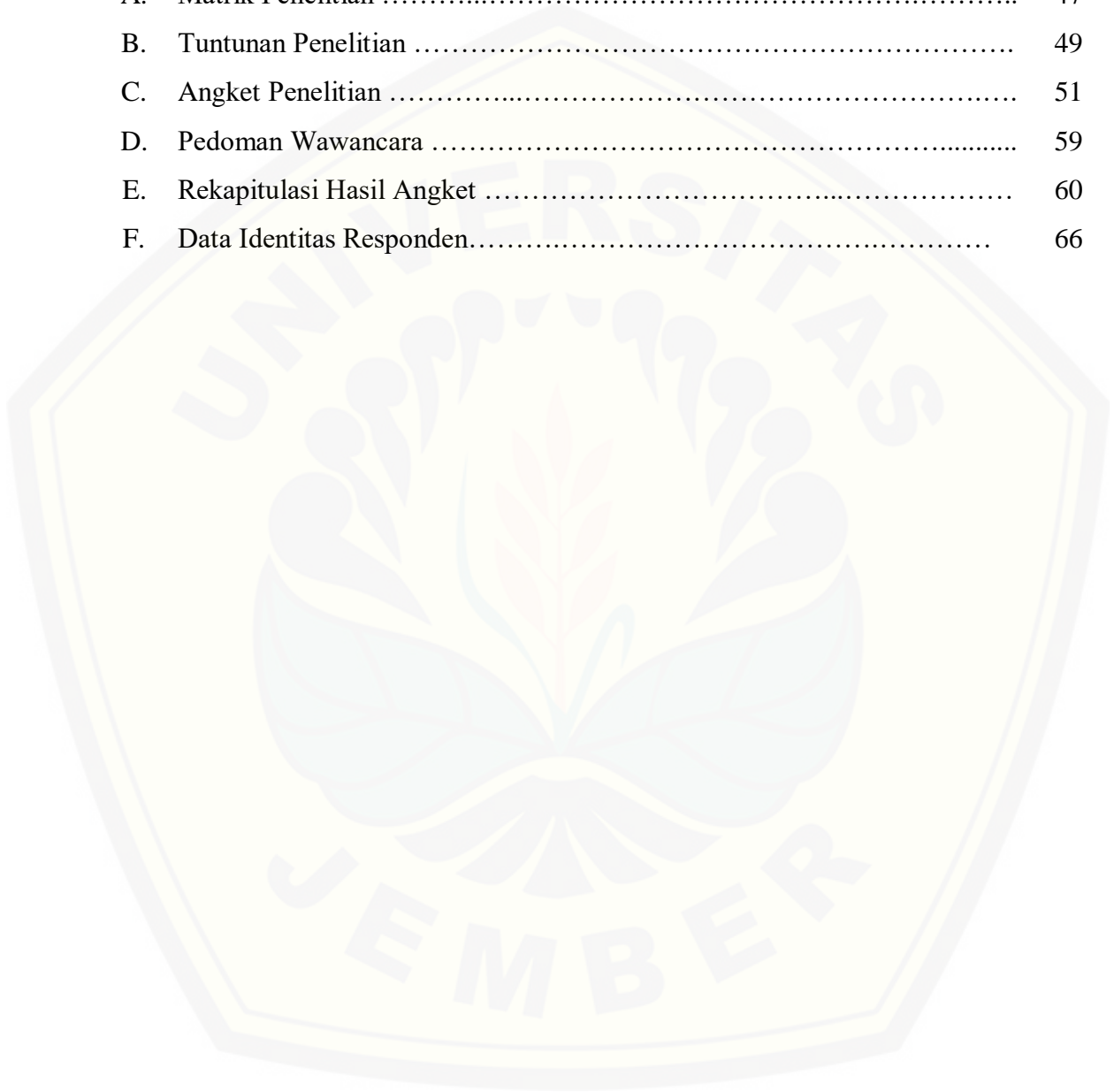
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka berpikir penelitian 19



DAFTAR LAMPIRAN

A. Matrik Penelitian	47
B. Tuntunan Penelitian	49
C. Angket Penelitian	51
D. Pedoman Wawancara	59
E. Rekapitulasi Hasil Angket	60
F. Data Identitas Responden.....	66



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005: 2).

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi.

Salah satu ukuran keberhasilan dalam mengelola SDM adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Masalah pemberian kompensasi atau penggajian memang selalu menarik untuk didiskusikan, karena bagi banyak orang gaji menjadi salah satu faktor penting dalam bekerja, masalahnya ada dua pihak yang terlibat. Di satu sisi, karyawan berharap mendapat gaji sebanyak mungkin, sementara disisi lain perusahaan diharapkan mengeluarkan biaya operasional sekecil mungkin.

Kompensasi merupakan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan. Ini penting dilakukan karena merupakan faktor yang mendorong partisipasi karyawan pada perusahaan dan disamping itu merupakan hak karyawan karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini kompensasi

diberikan harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan yang bersangkutan. Besarnya kompensasi terutama gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*living cost*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal, yakni kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Manfaat tersebut antara lain adalah, pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan, absensi karyawan dapat diperkecil, serta perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Menurut Siagian (dalam Sani, 2010) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam hal ini, meningkatkan motivasi karyawan dapat dilaksanakan dengan cara pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan motivasi kerja SDM. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompensasi dapat membantu dalam mengendalikan karyawan. Umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi yang diterima merupakan cermin nilai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan di lingkungan kerjanya. Apabila besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan sepadan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, maka karyawan akan dapat termotivasi

dalam bekerja. Namun apabila sebaliknya, semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun.

Dalam perkembangan dunia modern dan globalisasi saat ini suatu kebutuhan akan alat telekomunikasi smartphone adalah hal yang sangat penting bagi setiap kalangan masyarakat. Kebutuhan tersebut berdampak pada semakin banyaknya persaingan dalam dunia bisnis di bidang telekomunikasi. Untuk itu sangat dibutuhkan karyawan yang berkompeten di berbagai bidang, terutama bagian penjualan. Dalam hal ini, yang bertugas untuk menjual dan mempromosikan produk adalah seorang sales dan mereka ditempatkan di toko-toko yang sudah bekerja sama dengan perusahaan smartphone dari berbagai brand. Menurut Sihite (1996:86) menyebutkan bahwa sales adalah individu yang menawarkan suatu produk dalam suatu proses penjualan. Dalam buku yang sama juga dijabarkan mengenai salesmanship yaitu kecakapan seorang sales dalam menjual yang meliputi proses dalam penjualan yang dimulai dari langkah pertama sampai dengan terlaksananya suatu penjualan. Menurutnya, fungsi sales antara lain memotivasi calon pelanggan agar ia bertindak dengan suatu cara yang dikehendaki olehnya yaitu membeli, mengarahkan sasaran mana dan kepada siapa produk akan ditawarkan dan dijual, meyakinkan atas manfaat dan kelebihan produk yang ditawarkan, dan meyakinkan calon pelanggan yang diketahui ragu-ragu dalam mengambil keputusan atau menentukan pilihan. Tugas sales sangat penting bagi perusahaan, antara lain menguasai spesifikasi handphone android, berkomunikasi dengan baik dengan customer serta menjual dan mempromosikan produk-produk. Tentunya para sales promotor dituntut untuk dapat bekerja dengan baik sesuai fungsinya sehingga mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat.

Untuk mengapresiasi hal tersebut, perusahaan akan memberikan suatu penghargaan bagi sales yang berprestasi dan mampu bekerja dengan baik. Hal ini akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar dari perusahaan. Salah satu cara yang

efektif yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi tersebut adalah dengan pemberian kompensasi. Hal ini berlaku juga pada PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember adalah salah satu perusahaan di bidang smartphone berbasis android yang ada di Kabupaten Jember.

Sistem keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi juga sangat penting, yang berarti kompensasi yang diberikan kepada masing-masing sales harus adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh sales seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya kompensasi dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti besaran standart upah minimum kabupaten/kota. Kompensasi yang diterima oleh masing-masing sales berbeda-beda. Perbedaan jumlah kompensasi yang mereka terima berdasarkan jumlah produk yang mereka jual selama sebulan. penyesuaian komposisi gaji pokok secara bertahap sampai mencapai komposisi yang sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku yaitu sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan. Selain pemberian gaji pokok, yang perlu dilakukan perusahaan dalam memotivasi karyawannya yaitu dengan memberikan gaji tambahan berupa insentif.

Hal ini juga berlaku di PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember, dalam pemberian kompensasi, selain gaji pokok juga memberikan insentif bagi sales yang dapat menjual produk sesuai target yang diberikan perusahaan berdasarkan setiap tipe-tipe produk yang mereka jual dan uang lembur bagi karyawan yang bekerja pada hari-hari tertentu seperti hari Raya Besar. Dengan perbedaan jumlah kompensasi tersebut tentunya membuat perbedaan pula pada motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal penting sehingga menjadi bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam bekerja. Karyawan harus memiliki motivasi dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga dapat memberikan dorongan agar dapat bekerja dengan giat dan senang melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai tingkat motivasi kerja karyawan yang maksimal, maka PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi yang sesuai, sehingga keuntungan yang maksimal akan tercapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Hartanti pada tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabang Banyuwangi*” memberikan hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yakni sebesar $14,834 > 4,08$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dari analisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi (variabel X) terhadap motivasi kerja (variabel Y) adalah sebesar 86,52% pada karyawan *Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabang Banyuwangi*. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara variabel bebas (gaji pokok, tunjangan, dan bonus) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) pada *Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabang Banyuwangi*

Untuk mendorong motivasi para karyawannya, maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka mereka akan mendapatkan kepuasan dan diharapkan motivasi kerja akan meningkat. Dengan demikian bahwa usaha untuk memelihara karyawan dan mengurangi keluar masuknya karyawan serta memotivasi karyawan dalam bekerja di perusahaan dapat dicapai dengan cara menerapkan kebijaksanaan kompensasi yang memuaskan karyawannya. Agar efektif, semua sistem kompensasi tersebut harus disampaikan kepada karyawan dengan jelas dan tepat. Banyak masalah yang kita hadapi sekarang adalah karena ketidakjelasan informasi. Karena masalah kompensasi yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia dan berhubungan dengan motivasi kerja para karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti hal ini. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh**

Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan dengan pertanyaan berikut, “Adakah pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember”

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, untuk mengaplikasikan teori yang didapat selama menempuh kuliah.
2. Bagi Perguruan Tinggi, sebagai sumber referensi untuk menambah wawasan akademis bagi mahasiswa Universitas Jember.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Coolpad Electronics Indonesia Kantor Cabang Jember sehubungan dengan kompensasi yang diberikan.
4. Bagi peneliti lain, sebagai salah satu sumber acuan yang dapat dijadikan referensi baru bagi penelitian sejenis.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka ini membahas landasan teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Adapun tinjauan pustaka dalam penelitian ini meliputi penelitian terdahulu, teori kompensasi, teori motivasi, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian sejenis yang dijadikan acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini, di antaranya adalah yang dilakukan oleh Vera Yunita pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store (Persero) Tbk. Kabupaten Jember”. Analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana adalah bahwa variabel X yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yakni sebesar 78,6% sedangkan 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nur Rina Imama pada tahun 2013 juga melakukan penelitian serupa dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Harian Pagi Radar Jember”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan. variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 80,8% terhadap motivasi kerja karyawan pada Harian Pagi Radar Jember. Sedangkan 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, peneliti gunakan sebagai acuan karena mempunyai persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Adapun persamaan antara penelitian terdahulu oleh Vera Yunita dan Nur Rina Imama dengan yang dilakukan oleh penulis saat ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y). Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka kontribusi yang diberikan terhadap penelitian sekarang adalah sebagai

bahan acuan atau sumbangan untuk meneliti kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

2.2 Landasan Teori Pemberian Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Sistem kompensasi yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, mendapatkan, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang layak, karyawan-karyawan akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan. Sastrohadwiryo dalam Yuniarsih (2011:125) *menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Panggabean (2004:75) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.*

Hal ini sejalan dengan pendapat Hariandja (2005:244) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, dan lain-lain. Sedangkan Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem

kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima karyawan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Berdasarkan pengertian kompensasi yang telah dikemukakan di atas, bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain berupa gaji dan insentif, juga berupa tunjangan.

Adapun beberapa komponen dari kompensasi seperti yang dikemukakan Antonio de Pora (2011:12), antara lain gaji, insentif dan tunjangan. Berikut penjelasan untuk masing-masing indikator:

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan (Antonio de Pora, 2011:12). Dalam hal ini, pembayaran gaji harus tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Misalnya, jika pada lembar kesepakatan kerja tertulis tanggal pembayaran adalah tanggal tiga, berarti pembayaran gaji harus tepat pada tanggal tersebut. Sehingga jangan sampai terjadi penundaan, agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran gaji tidak tepat waktunya, akibatnya disiplin dan gairah kerja karyawan akan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa nantinya gaji tersebut akan digunakan karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, misalkan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat ditunda seperti kebutuhan untuk makan.

Pemberian gaji kepada sales di PT. Coolpad Electronic Indonesia perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu harus dibagi sama rata. Oleh karena itu, segala pengorbanan yang dilakukan oleh sales harus seimbang dengan gaji yang mereka terima. Ini berarti gaji yang diterima harus sesuai UMK. Selain itu, gaji yang diterima sales harus dalam tingkatan layak dan wajar, dalam artian harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya. Oleh karena itu, besaran gaji yang akan diberikan nantinya akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh promotor beserta keluarganya. Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka motivasi kerjanya akan lebih besar (Arep dan Tanjung,2003). Selain itu besaran gaji yang diterima sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember juga harus sesuai dengan Upah Minimum karena merupakan suatu standar minimum bagi para pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Upah Minimum menurut Peraturan Pemerintah no.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat 1 adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Namun karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap kabupaten/kota berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah Minimum Kabupaten/Kota ialah Upah Minimum yang pemberlakuannya dalam satu daerah Kabupaten atau Kota. Penetapan UMK dilakukan oleh Gubernur yang penetapan jumlahnya harus lebih besar dari upah minimum Provinsi, ditetapkan setiap satu tahun sekali, dan selambat-lambatnya dilakukan 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum atau 40 hari sebelum tanggal 1 Januari.

Berdasarkan Peraturan Gubernur (Pergub) Jawa Timur No. 68 Tahun 2015 per tanggal 20 November 2015, besarnya UMK Kabupaten Jember yaitu Rp. 1.629.000.

Hal ini berarti PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember harus menetapkan besaran gaji untuk sales berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah antara lain tidak boleh mengurangi, menurunkan atau pun memberikan gaji lebih rendah dari ketetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan (Antonio de Pora, 2011:12). Program insentif sangat penting diterapkan karena merupakan salah satu daya tarik bagi karyawan-karyawan berkualitas. Tujuan diberikannya insentif adalah untuk memacu karyawan agar lebih berprestasi sehingga memperoleh output yang dapat menguntungkan perusahaan.

Pada PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember, setiap sales menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi yang telah dicapainya. Dalam hal ini berarti insentif akan diterima apabila sales tersebut dapat melebihi jumlah target penjualan setiap bulannya. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada gaji pokok yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember kepada sales yang merupakan suatu bentuk dorongan finansial. Oleh karena itu, insentif sangat penting bagi sales karena merupakan tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain itu, insentif yang diberikan dikarenakan adanya lembur yang dilakukan oleh karyawan bagian sales. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan yang melakukan pekerjaan pada hari libur mingguan dan hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur (UU No.13/2003 pasal 85). Tunjangan lembur adalah tunjangan yang diterima karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya, dan diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan di luar jam kerja yang seharusnya, misalkan bagi promotor yang bekerja pada libur hari Raya Besar dan pemberiannya harus selalu tepat waktu.

Dalam hal ini sales berhak untuk menerima tunjangan lembur. Besarnya tunjangan lembur bervariasi, tetapi biasanya setiap perusahaan sudah memiliki peraturan tersendiri yang mengatur secara khusus mengenai besarnya tunjangan lembur setiap karyawan yang mereka miliki. Oleh karena itu, besarnya tunjangan lembur sales didasarkan pada peraturan tersendiri yang sudah ditetapkan oleh PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Dengan demikian pemberian tunjangan lembur ini diharapkan cukup membantu dalam meningkatkan penghasilan yang diterima oleh sales.

3. Tunjangan

Pada umumnya setiap organisasi mempunyai suatu kebijakan tunjangan, dengan maksud untuk mendorong para karyawan. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan, baik dalam bentuk uang atau barang maupun jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya (Antonio de Pora, 2011:12). PT. Coolpad Electronic Indonesia sebaiknya juga memberikan tunjangan kepada sales, berupa Tunjangan Hari Raya (THR).

Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau biasa disebut THR adalah hak pendapatan sales yang wajib dibayarkan oleh PT. Coolpad Electronic Indonesia menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang. Sesuai dengan yang tertera di Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No.6 Tahun 2016, pengusaha diwajibkan untuk memberi THR Keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus. Peraturan ini tidak membedakan status pekerja apakah telah menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak atau karyawan paruh waktu. THR ini wajib dibayarkan kepada sales paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Dengan demikian, pemberian THR diharapkan dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan sales di hari raya, misalkan untuk membeli bahan makanan dan minuman, untuk persiapan mudik pulang ke kampung halaman dan kebutuhan lainnya.

Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2016, besarnya jumlah THR harus disesuaikan dengan masa kerjanya. Oleh karena itu, besarnya THR tidak sama untuk setiap sales. Dalam hal ini, sales dengan masa kerja satu tahun mendapatkan THR sebesar satu kali gaji. Sedangkan sales dengan masa kerja sebulan juga akan diberikan THR yang diberikan secara proposional berdasarkan masa kerjanya, dengan perhitungan :

$$\text{THR} = \frac{\text{Masa Kerja}}{12} \times 1 \text{ kali gaji}$$

Kompensasi ini bertujuan sebagai balas jasa dari perusahaan kepada karyawan dalam menghargai prestasi karyawan agar mereka termotivasi untuk lebih semangat dan dapat bekerja lebih optimal.

2.3 Landasan Teori Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan, karyawan harus memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan dorongan agar dapat bekerja dengan giat dan senang melakukan pekerjaannya.

Menurut Suratman (2003;169-173) motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Kegairahan dan semangat kerja yang tinggi ini akan tercipta apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Gibson (1996:94) menyatakan motivasi kerja adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Nursalam (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat

membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 1996:108), motivasi kerja bisa diukur dari beberapa hal, yaitu:

1) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan di dalam dirinya, biasanya disebut juga dengan panggilan jiwa (Abdullah:2010). Tanggung jawab dalam hal ini berarti sales harus melaksanakan dan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Misalnya sales harus bisa mempromosikan dan menjual produk, mempelajari *pengetahuan tentang produk*, harga, hingga aspek teknis dari produk agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada customer. Jadi mereka dituntut untuk mengetahui tentang spesifikasi dan fitur masing-masing tipe produk. Dalam hal ini, spesifikasi produk berkaitan dengan besar RAM (*Random Access Memory*), jenis layar, baterai, dan sebagainya. Sedangkan fitur produk berkaitan dengan teknologi kamera, *finger print* (sensor sidik jari), *screen shoot* (tangkapan layar) halaman dan video, dan lain sebagainya.

Sales juga harus mempelajari produk-produk dari brand lain karena sales harus mengetahui kelebihan dan kekurangan produk dari brand saingannya agar dapat menjelaskan perbandingan produknya kepada calon pembeli. Selain itu sales harus dapat memenuhi target penjualan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dan juga, sales harus selalu menjaga kebersihan etalase dan memastikan kerapian barang di toko. Sales juga harus selalu memperhatikan contoh handphone yang ada di toko agar tetap terjaga, tidak hilang atau pun rusak. Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang juga dapat diukur dari tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tanggung

jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka motivasi kerjanya juga semakin tinggi.

2) **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006:444). Misalnya sales harus taat terhadap aturan waktu, yakni tidak terlambat masuk kerja, tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja. Karena apabila sales melanggar hal-hal tersebut, maka hal itu dianggap sebagai suatu bentuk tindakan ketidak disiplin dan merupakan pelanggaran tata tertib, kecuali dengan izin atasan langsung dan karena alasan-alasan yang dapat diterima.

Disiplin kerja juga dapat terlihat dari sikap patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan. Para sales juga harus memperhatikan penampilan, karena dalam hal ini mereka-lah yang berinteraksi langsung dengan customer. Oleh karena itu, sales dituntut untuk berpakaian yang rapi sesuai dengan peraturan perusahaan, sehingga mampu menciptakan kesan yang baik di mata para customer. Selain itu, sales harus mempunyai tingkah laku yang baik agar bisa melayani customer secara professional.

3) **Minat Terhadap Pekerjaan**

Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih (Hurlock, 1995 : 144). Minat terhadap pekerjaan merupakan munculnya perasaan suka, senang, tertarik dan keterikatan yang kuat terhadap segala aktivitas yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut. Misalnya sales selalu menunjukkan sikap profesionalnya dalam bekerja dalam artian seorang promotor harus tahu betul apa yang harus ia kerjakan. Pengetahuan terhadap pekerjaannya ini harus dapat dibuktikan dengan hasil yang dicapai.

Untuk menilai apakah sales menguasai pekerjaannya, dapat dilihat dari tiga hal yang pokok, yaitu bagaimana ia bekerja, bagaimana ia mengatasi persoalan misalkan apabila ada keluhan-keluhan dari customer, dan bagaimana ia akan menguasai hasil kerjanya. Loyalitas terhadap pekerjaan juga merupakan petunjuk bahwa dalam melakukan pekerjaannya sales akan bersikap total. Artinya, apapun yang ia kerjakan didasari oleh rasa cinta terhadap pekerjaannya tersebut dengan prinsip hidup bahwa apa yang dikerjakannya bukanlah suatu beban, tapi merupakan panggilan hidup. Maka, mereka akan bekerja sungguh-sungguh. Loyalitas ini akan menggerakkan dirinya untuk dapat melakukan apa saja tanpa menunggu perintah.

Hal ini dapat ditunjukkan dengan sales selalu ingin memperbarui wawasan tentang produk, selalu memperbarui informasi tentang smartphone terbaru. Seorang sales yang memiliki rasa minat terhadap pekerjaannya akan mempunyai kebanggaan terhadap pekerjaannya. Mereka harus mempunyai penghargaan yang setinggi-tingginya terhadap pekerjaan tersebut. Karena dengan rasa bangga tersebut, ia akan mempunyai rasa cinta terhadap pekerjaannya. Dengan rasa cintanya, ia akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap apa yang dilakukannya. Komitmen yang didasari oleh munculnya rasa bangga terhadap profesi dan jabatannya akan menggerakkan mereka untuk mencari hal-hal yang lebih baik, dan senantiasa memberikan kontribusi yang besar terhadap apa yang ia lakukan.

Selain itu sales yang memiliki rasa minat terhadap pekerjaannya, ia akan selalu tepat waktu, antara lain datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, bersedia apabila ditudaskan untuk mengikuti pelatihan, datang tepat waktu pada saat ada jadwal training. Sales juga harus selalu menunjukkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan karena wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan menunjukkan minat terhadap pekerjaan tersebut maka sales akan melaksanakan dengan

perasaan bahagia, penuh tanggung jawab dan disiplin yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2.4 Landasan Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Dalam mencapai hasil kerja yang efektif, maka para karyawan haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Nitisemito (2001:149-157) mengatakan bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dengan demikian, maka PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat mendorong semangat sales untuk bekerja lebih optimal sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Dengan pemberian kompensasi secara tepat dan sesuai, maka diharapkan akan memberikan rasa aman bagi sales dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pemberian kompensasi yang tepat yakni, gaji dan insentif yang diberikan harus adil, layak dan wajar. Dalam hal ini, adil artinya besarnya gaji yang dibayar kepada setiap sales harus disesuaikan dengan UMK. Keadilan juga diterapkan pada pemberian insentif sesuai dengan prestasi masing-masing sales yakni keberhasilan sales dalam mencapai target penjualan. Selain itu kompensasi harus layak dan wajar maksudnya kompensasi yang diterima sales dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, artinya penetapan

besarnya gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah yakni sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku. Hal ini dikarenakan biaya hidup antar wilayah berbeda.

Menurut Schuler dan Jackson (1999) kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan semangat atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya kompensasi yang dirasakan adil, maka sales akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan lagi penjualannya. Jadi kompensasi adalah salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja sales. Melalui pemberian kompensasi yang tepat membuat para sales semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa pekerjaannya dihargai. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menekankan perilaku manusia yang bekerja.

Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang sales. Sales yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaannya. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja sales tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

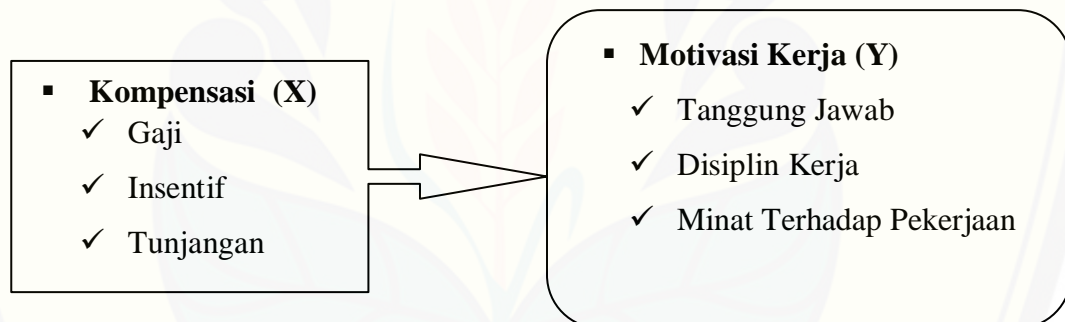
Kompensasi yang sesuai dengan harapan sales dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja. Disamping itu adanya kepuasan sales terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku positif yaitu meningkatnya komitmen sales terhadap PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember, antara lain tingginya tingkat kehadiran sales, meningkatnya prestasi kerja sales, pekerjaan atau

tugas yang menjadi tanggung jawab sales akan cepat terselesaikan, meningkatnya rasa disiplin kerja sales, dan tingginya minat terhadap pekerjaan yang dilakukan sales.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik, PT. Coolpad Electronic Indonesia perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dilakukan peneliti maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang akan digunakan, meliputi rancangan penelitian, definisi operasional variabel, metode penentuan lokasi penelitian, metode penentuan responden, metode pengumpulan data, dan analisis data yang akan diuraikan secara berurutan dan akan dijelaskan sebagai berikut:

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Penentuan tempat/lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area*. Metode pengumpulan data menggunakan angket, dan wawancara. Analisis yang digunakan analisis inferensial yaitu analisis regresi linier sederhana.

3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area* karena yaitu tempat penelitian sudah ditentukan dengan sengaja dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Adapun pertimbangan peneliti dalam pemilihan lokasi tersebut adalah :

1. PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember merupakan salah satu perusahaan di bidang smartphone android yang menerapkan sistem kompensasi.
2. Jumlah kompensasi yang diterima sales berbeda-beda karena tergantung jumlah penjualan produk yang mereka lakukan sehingga menimbulkan motivasi kerja yang berbeda pula pada masing-masing sales.
3. PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut.

3.3 Metode Penentuan Responden

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu yang menjadi subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember yang berjumlah 35 orang. maka peneliti dalam penelitian ini mengambil seluruhnya sebagai responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Kompensasi (X)

Kompensasi adalah segala suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember, berupa uang sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada perusahaan. Indikator yang digunakan adalah :

- 1) Gaji, adalah besaran jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember yang disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
- 2) Insentif, besaran jumlah insentif yang diberikan perusahaan kepada sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember yang disesuaikan dengan pencapaian target penjualan produk dan lembur.
- 3) Tunjangan, yang meliputi Tunjangan Hari Raya (THR) yakni besaran jumlah tunjangan yang diberikan perusahaan kepada sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember yang disesuaikan dengan masa kerja masing-masing sales.

3.4.2 Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri promotor untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi, menggunakan semua

kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan adalah :

- 1) Tanggung Jawab, adalah dorongan dalam diri sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember dalam melaksanakan kewajiban dan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 2) Disiplin Kerja, adalah kesadaran dan kerelaan sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember dalam menaati semua peraturan perusahaan.
- 3) Minat Terhadap Pekerjaan, adalah munculnya perasaan suka, senang, tertarik dan keterikatan yang kuat terhadap segala aktivitas yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut.

3.5 Sumber Data dan Jenis Data

3.5.1 Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini meliputi:

- a. Responden, yaitu 35 karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.
- b. Informan, yaitu Head Trainer PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.

3.5.2 Jenis Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui pengisian angket dari karyawan bagian sales di PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Data ini berupa pendapat sales mengenai kompensasi serta motivasi kerja sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Dalam hal ini peneliti menyebar angket kepada responden yang berjumlah 35 orang.
- b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder merupakan data pendukung penelitian seperti profil PT. Coolpad Electronic Indonesia, data jumlah karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember, data pemberian kompensasi karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Pengumpulan datanya melalui wawancara.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu meliputi metode angket, wawancara, dan dokumen.

3.6.1 Angket

Metode angket dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup dan bertujuan untuk memperoleh data primer berisi daftar pertanyaan tertulis mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.

3.6.2 Wawancara

Dalam penelitian ini dilakukan kepada Head Trainer PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember sebagai informan. Wawancara kepada Head Trainer bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai profil perusahaan, peraturan dan tata tertib bagi sales, serta aturan pemberian kompensasi bagi karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.

3.6.3 Dokumen

Dalam penelitian ini merupakan data-data sekunder seperti riwayat perusahaan, jumlah promotor, jumlah toko, tipe dan harga produk.

3.7 Metode Pengolahan Data

Langkah berikutnya setelah pengumpulan data adalah pengolahan data sehingga data siap untuk dianalisis. Tahap-tahap pengolahan data meliputi:

3.7.1 Editing

Editing bertujuan untuk mengecek kelengkapan data, sehingga di dapat data yang dapat benar-benar lengkap dan bisa dipertanggung jawabkan. Adapun kegiatan editing yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Mengecek data dan kelengkapan identitas responden.
- b. Mengecek kelengkapan jawaban responden di angket yang berisi pertanyaan mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan.
- c. Mengecek kejelasan jawaban responden di angket mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

3.7.2 Skoring

Skor diberi berdasarkan pada klasifikasi jawaban yang telah dibagikan kepada para responden. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Terdapat 3 alternatif jawaban dari yang positif ke negatif yaitu sebagai berikut:

- a. Jawaban a diberi skor 3, yang artinya kompensasi yang diberikan sangat terpenuhi, atau sales selalu hadir, selalu mencapai target penjualan, sangat memahami spesifikasi produk, selalu datang tepat waktu, selalu memperbarui wawasan tentang produk.
- b. Jawaban b diberi skor 2, yang artinya kompensasi yang diberikan cukup terpenuhi, atau sales kadang-kadang absen, kadang-kadang mencapai target penjualan, cukup memahami spesifikasi produk, kadang-kadang terlambat, kadang-kadang memperbarui wawasan tentang produk.
- c. Jawaban c diberi skor 1, yang artinya kompensasi yang diberikan kurang terpenuhi, atau sales sering absen, jarang mencapai target penjualan, kurang

memahami spesifikasi produk, sering terlambat, jarang memperbarui wawasan tentang produk.

3.7.3 Tabulasi

Tabulasi digunakan untuk memasukkan data ke dalam tabel-tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung. Melalui proses ini akan diperoleh nilai variabel kompensasi (X), motivasi kerja (Y) dari setiap responden. Data-data kasar yang telah siap tersebut selanjutnya dapat dilakukan kegiatan analisis.

3.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat kebenaran atau kesahihan suatu instrumen di dalam angket. Untuk menguji validitas dapat digunakan rumus korelasi *product moment* :

$$r_{1y} = \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}}$$

(Arikunto, 2006:170)

Keterangan :

r_{1y} : koefisien korelasi kompensasi (X) terhadap motivasi (Y)

$\sum X_1$: jumlah kompensasi (X_1)

Y : variabel keputusan pembelian impulsive

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Umar, 2003 : 176). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengukuran.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach (Nurgiyantoro,2000:310) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas

k = jumlah butir pertanyaan

σ_i^2 = varian butir pertanyaan

σ^2 = varian skor tes

Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reliabilitasnya mencapai 0,60 (Nurgiyantoro, 2000:312).

3.9 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis statistik dengan menggunakan rumus statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun langkah-langkah dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) kompensasi. Model persamaan analisis regresi linier dalam peneliian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + e_i$$

(Sugiyono, 2011 : 188)

Keterangan :

- \hat{Y} : Kriteria mengenai motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.
- X : Prediktor mengenai kompensasi
- a : konstanta atau bila harga $X = 0$
- b : Koefisien regresi linear
- e_i : variabel yang tidak diteliti

Untuk menyelesaikan persamaan garis regresi di atas, maka harus diketahui koefisien a dan b sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N}$$

Sedangkan b adalah bilangan konstan yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$b = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

3.9.2 Analisis Varian Garis Regresi

Analisis varian garis regresi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya atau tingkat keeratan komponen variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember). Rumus analisis variasi regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R_y = \sqrt{\frac{\alpha \sum XY}{\sum Y^2}}$$

(Hadi S, 2004:25)

Keterangan :

- R_y : Koefisien korelasi antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X)
- α : Bilangan koefisien predictor (X)
- ΣXY : Total variabel X dengan variabel Y
- ΣY^2 : Total kuadrat variabel

3.9.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Rumus uji F yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{R_y^2(1)(N - m - 1)}{m(1 - R_y^2(1))}$$

(Sugiyono, 2007:286)

keterangan:

- F_{reg} = Harga garis regresi
- R_y = Koefisien korelasi antara X dan Y
- N = Banyaknya responden
- m = Jumlah prediktor
- 1 = Bilangan konstan

Dari hasil F_{reg} tersebut kemudian dikonsultasikan Ft 5% dengan menggunakan derajat kebebasan (db). Adapun rumus db adalah sebagai berikut:

$$db = \frac{m}{N - m - 1}$$

Kemudian hasil perhitungan (F_{reg}) tersebut dibandingkan dengan F_{tab}

Kesimpulannya:

1. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (motivasi) di PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (motivasi) di PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.

3.9.4 Efektifitas Garis Regresi

Cara ini digunakan untuk mengetahui berapa besar (%) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R_y^2 (1) \times 100\% - \dots\dots\dots \%$$

(Hadi S, 2004 : 45)

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Cabang Jember dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $124.898 > 4.14$ dan signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan besarnya proporsi sumbangan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 79,1 %.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PT.Coolpad Electornic Indonesia Kantor Cabang Jember dapat memperhatikan kompensasi karyawan dengan cara mengelola kompensasi dengan baik. Karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja dengan tidak tenang.
- b. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu diharapkan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini untuk mengambil variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

▪ **Buku**

Ardana, Komang. Dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Graha Ilmu.

Alek S. Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia

Aly, Abdullah. 2010. *Ilmu Alamiah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya

Burhan Nurgiyantoro dkk. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

De Pora, Antonio. 2011. *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka

Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1996, *ORGANISASI (Perilaku, Struktur, dan Proses)*, Jakarta. Binarupa Aksara

Hasibuan, S,P Malayu, 2008, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* ,Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.

Muchdarsyah, Sinungan. 2003, *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Panggabean, Mutiara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Sani, Achmad. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UM PRESS.

Schuler, S.Randall dan Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta. Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

Sulistiyani, Ambar T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesebelas, Bandung: CV. Alfabeta

Suratman, A. 2003. *Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.

Yuniarsih, Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga. Bandung: CV Alfabeta

▪ **Skripsi**

Putri H. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabang Banyuwangi. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Jember : Jember*

Imama N. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Harian Pagi Radar Jember. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Jember : Jember*

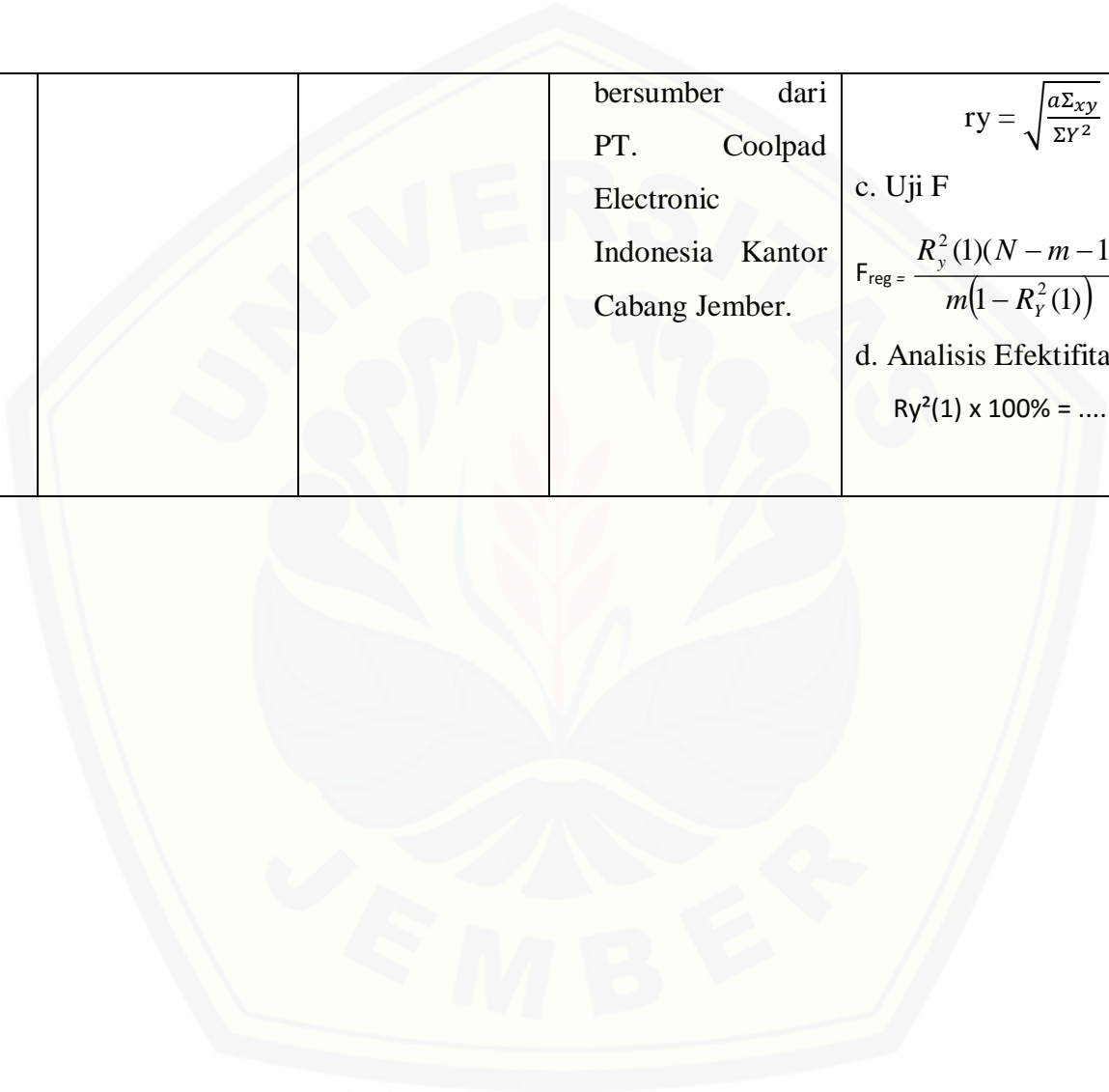
Yunita V. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store (Persero) Tbk. Kabupaten Jember, Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember : Jember*

Lampiran 1. Matrik Penelitian

MATRIK PENELITIAN

Judul	Permasalahan	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember	Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember?	1. Variabel bebas (X) kompensasi 2. Variabel terikat (Y) motivasi kerja karyawan	- Gaji - Insentif - Tunjangan - Tanggung Jawab - Disiplin Kerja - Minat Terhadap Pekerjaan	1. Data primer diperoleh dari peneliti melalui penyebaran angket dan wawancara langsung kepada Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember. 2. Data sekunder diperoleh dari peneliti melalui pencatatan data – data yang	1. Metode penentuan lokasi penelitian yaitu metode <i>purposive area</i> 2. Metode penentuan responden penelitian yaitu metode populasi. 3. Metode pengumpulan data yaitu metode angket, metode wawancara, dan metode dokumen. 4. Teknik pengolahan data menggunakan editing, skoring dan tabulating. 5. Metode analisis data analisis inferensial, dengan: a. Analisis regresi linear sederhana $y=a+bx+ei$ b. Analisis varian garis regresi	Diduga ada pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember

				<p>bersumber dari PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.</p>	<p>$r_y = \sqrt{\frac{a\Sigma_{xy}}{\Sigma Y^2}}$</p> <p>c. Uji F</p> $F_{\text{reg}} = \frac{R_y^2(1)(N - m - 1)}{m(1 - R_y^2(1))}$ <p>d. Analisis Efektifitas Garis Regresi</p> <p>$R_y^2(1) \times 100\% = \dots\dots\dots\%$</p>	
--	--	--	--	--	--	--



Lampiran 2. Tuntunan Penelitian**PEDOMAN TUNTUNAN PENELITIAN**

1. Tuntunan Angket

No	Data yang Diambil	Sumber Data
1	Kompensasi	Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember
2	Motivasi Kerja Karyawan	Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember

2. Tuntunan Wawancara

No	Data yang Diambil	Sumber Data
1	Kompensasi	Head Trainer PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember
2	Motivasi Kerja Karyawan	Head Trainer PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember

3. Tuntunan Dokumen

No	Data yang Diambil	Sumber Data
1	Riwayat Perusahaan	PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember
2.	Jumlah Sales	PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember
3.	Jumlah Toko	PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember
4	Tipe Dan Harga Produk	PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember

Lampiran 3. Angket Penelitian**ANGKET PENELITIAN**

Kepada

Yth.Saudara /i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam upaya untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi, peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember**”. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti bermaksud untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember.

Berkaitan dengan kegiatan tersebut tersebut, peneliti memohon kepada saudara/i berkenan meluangkan waktu untuk memberikan informasi dengan menjawab pertanyaan dalam angket ini, yang akan saya gunakan sebagai data-data dalam penelitian ini. Pengisian daftar pertanyaan ini bersifat bebas dan segala keterangan yang saudara/i berikan kami jamin kerahasiaannya. Untuk itu saya mohon saudara/i berkenan untuk mengisi sesuai dengan pendapat, keyakinan dan keadaan yang sebenarnya secara jujur, agar peneliti memperoleh data yang akurat.

Akhirnya atas kesediaan dan perhatian saudara/i serta kerjasamanya yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Alvi Tresnasary E.
Nim.110201301012

DAFTAR PERTANYAAN

I. Petunjuk Isian

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini, jawablah dengan cara sebagai berikut:

1. Mohon pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dijawab dengan sebenarnya sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang ada.
2. Berikan jawaban anda tentang pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban a,b atau c.
3. Apabila ada pertanyaan yang kurang jelas atau tidak dipahami, dapat anda tanyakan kepada peneliti.

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (*coret yang tidak perlu*)
3. Umur :
4. Alamat :

III. Daftar Pertanyaan

1) Berkaitan dengan Variabel Kompensasi (X)

A. Indikator Gaji

1. Bagaimana pemberian gaji yang diberikan oleh PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada Anda sebagai sales?
 - a. Memuaskan, karena gaji yang diberikan diatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
 - b. Cukup memuaskan, karena gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
 - c. Kurang memuaskan, karena gaji yang diberikan dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

2. Berdasarkan apa pembagian gaji di PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember?
 - a. Didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sales
 - b. Didasarkan pada pengalaman kerja sales
 - c. Pemberian besaran gaji semua sales sama

3. Apakah pemberian gaji tepat waktu setiap bulannya?
 - a. Selalu tepat waktu, karena gaji selalu diterima tepat waktu setiap awal bulan
 - b. Cukup tepat waktu, karena pernah terlambat dalam memberikan gaji.
 - c. Kurang tepat waktu, karena pemberian gaji sering mengalami keterlambatan.

B. Indikator Insentif

4. Bagaimana pemberian insentif yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada sales?
 - a. Sangat adil, karena insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian target masing-masing sales setiap bulannya.
 - b. Cukup adil, karena besaran insentif yang diberikan pernah kurang sesuai dengan pencapaian target
 - c. Kurang adil, karena insentif diberikan merata kepada semua sales.

5. Kapan waktu pemberian insentif oleh PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada sales?
 - a. Insentif diberikan selalu bersamaan dengan gaji pokok
 - b. Insentif diberikan kadang-kadang tidak bersamaan dengan gaji pokok
 - c. Insentif diberikan sering tidak tentu

6. Bagaimana pemberian uang lembur oleh PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada sales?

- a. Uang lembur yang diberikan selalu sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur
 - b. Uang lembur yang diberikan kadang-kadang tidak sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur
 - c. Uang lembur yang diberikan sering tidak sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur
7. Kapan waktu pemberian uang lembur oleh PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada sales?
- a. Uang lembur diberikan selalu bersamaan dengan gaji pokok
 - b. Uang lembur diberikan kadang-kadang tidak bersamaan dengan gaji pokok
 - c. Uang lembur diberikan sering tidak tentu

C. Indikator Tunjangan Hari Raya (THR)

8. Apakah PT. Coolpad Electronic Indonesia memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada sales?
- a. PT. Coolpad Electronic Indonesia selalu memberikan THR kepada sales
 - b. PT. Coolpad Electronic Indonesia kadang-kadang memberikan THR kepada sales
 - c. PT. Coolpad Electronic Indonesia jarang memberikan THR kepada sales
9. Bagaimana pembagian Tunjangan Hari Raya (THR) oleh PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada sales?
- a. THR diberikan kepada semua sales (semua agama tanpa terkecuali) pada saat menjelang hari raya Idul Fitri
 - b. THR diberikan disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing sales
 - c. THR diberikan hanya kepada sales yang beragama Muslim

10. Kapan pemberian THR dari PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada sales?
 - a. 3 hari sebelum hari besar keagamaan
 - b. minggu sebelum hari besar keagamaan.
 - c. 7 hari sebelum hari besar keagamaan

11. Apakah bentuk pemberian THR yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada sales?
 - a. THR yang diberikan berupa uang dan bingkisan
 - b. THR yang diberikan hanya berupa uang
 - c. THR yang diberikan hanya berupa bingkisan

- 2) **Berkaitan dengan Variabel Motivasi Kerja (Y)**
 - A. **Indikator Tanggung Jawab**
 12. Apakah Anda dapat memahami dengan produk yang Anda jual?
 - a. Sangat memahami, karena produk yang saya jual (berkaitan dengan spesifikasi produk dan fitur), sudah dipelajari secara mendetail.
 - b. Cukup memahami, karena terkadang ada spesifikasi/fitur dari beberapa produk yang saya kurang pahami.
 - c. Kurang memahami, karena sering merasa kurang paham terhadap produk yang saya jual.

 13. Apakah Anda berhasil mempromosikan produk Coolpad smartphone kepada konsumen yang awalnya berniat membeli produk dari *brand* lain?
 - a. Selalu berhasil, karena saya dapat menjelaskan dengan detail kelebihan produk Coolpad smartphone dibandingkan dengan produk dari brand lain.
 - b. Cukup berhasil, karena ada kalanya saya kurang dapat menyakinkan konsumen, karena penjelasan yang saya berikan kurang detail.
 - c. Kurang berhasil, karena saya sering tidak dapat menyakinkan konsumen, karena penjelasan yang saya berikan kurang detail.

14. Sejauh ini, bagaimana pencapaian Anda dalam menjual produk Coolpad smartphone?
 - a. Saya selalu menjual produk Coolpad smartphone diatas target penjualan
 - b. Terkadang saya tidak mencapai target penjualan
 - c. Saya sering tidak mencapai target penjualan

15. Apakah Anda memperhatikan kebersihan etalase dan kerapihan display produk yang dijual?
 - a. Selalu memperhatikan, karena saya selalu datang lebih awal untuk membersihkan etalase dan mengatur kembali display produk setelah konsumen mencoba produknya.
 - b. Cukup memperhatikan, karena saya tidak selalu mengecek kebersihan etalase, namun tetap memperhatikan kerapihan display produk.
 - c. Kurang memperhatikan, karena saya kurang peduli dengan kebersihan etalase dan kerapihan display produk.

B. Indikator Disiplin Kerja

16. Apakah Anda datang kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan?
 - a. Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.
 - b. Saya jarang terlambat masuk kerja.
 - c. Saya sering terlambat masuk kerja

17. Apakah Anda pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan?
 - a. Saya selalu pulang kerja sesuai peraturan jam kerja perusahaan
 - b. Saya kadang-kadang pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang kerja
 - c. Saya sering pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang kerja

18. Apakah Anda meminta izin ketika ada kepentingan yang mendesak dan mau tidak mau meninggalkan pekerjaan untuk sementara waktu?
- Saya selalu ijin terlebih dahulu dan saya meninggalkan pekerjaan ketika atasan saya mengizinkan.
 - Saya selalu ijin terlebih dahulu namun saya langsung meninggalkan pekerjaan meskipun atasan saya belum mengizinkan.
 - Saya tidak ijin terlebih dahulu karena saya terdesak sekali dengan kepentingan tersebut.
19. Apakah Anda memakai pakaian/seragam yang rapi sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan?
- Saya selalu memakai pakaian/seragam yang rapi sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.
 - Saya jarang memakai pakaian/seragam yang rapi sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.
 - Saya sering tidak memakai pakaian/seragam yang rapi sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

C. Indikator Minat Terhadap Pekerjaan

20. Apakah Anda menanggapi komplain yang dilakukan oleh konsumen karena merasa tidak puas dengan produk yang Anda jual?
- Selalu, karena saya selalu melayani dengan baik, menjawab keluhan konsumen dan sama sekali tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja.
 - Kadang-kadang, karena terkadang saya kurang dapat memberikan solusi dari komplain yang dilakukan konsumen.
 - Kurang, karena saya sering tidak dapat memberikan solusi dari komplain yang dilakukan konsumen.

21. Apakah dalam bekerja, Anda berinisiatif sendiri tanpa menunggu perintah dari atasan?
 - a. Selalu, karena saya selalu berinisiatif sendiri memperbarui wawasan tentang produk Coolpad dan smartphone terbaru.
 - b. Cukup, karena saya hanya sesekali memperbarui wawasan tentang produk Coolpad maupun informasi tentang smartphone terbaru.
 - c. Kurang, saya sering tidak memperbarui wawasan tentang produk Coolpad maupun informasi tentang smartphone terbaru.

22. Apakah Anda selalu bersedia apabila ditugaskan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan?
 - a. Saya selalu bersedia.
 - b. Terkadang saya tidak bersedia.
 - c. Saya sering tidak bersedia.

Lampiran 4**LEMBAR WAWANCARA**

- A. Wawancara ditujukan kepada Head Trainer PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember sebagai informan, adapun pertanyaan yang akan diajukan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:
1. Bagaimana sejarah berdirinya PT. Coolpad Electronic Indonesia?
 2. Apa saja jenis kompensasi yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada karyawan bagian sales?
 3. Bagaimana sistem pemberian gaji yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada karyawan bagian sales?
 4. Berapa target penjualan produk yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada karyawan bagian sales?
 5. Misalkan sales sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, apakah sales akan mendapatkan insentif? Dan bagaimana sistem pemberian insentifnya?
 6. Apakah PT. Coolpad Electronic Indonesia memberi tunjangan kepada sales? Jika iya, apa saja jenis tunjangan yang diberikan?
 7. Apa saja yang menjadi tata tertib yang diberikan perusahaan kepada sales terkait kedisiplinan dalam penampilan dalam bekerja, attitude dalam bekerja, dan sebagainya?

Lampiran 5. Hasil Angket Responden
A. Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi

No Responden	Nomor Kuesioner Kompensasi											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30
6	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
8	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
10	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
12	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	27

29	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
30	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
31	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
33	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
34	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
35	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Jumlah	97	41	98	100	97	100	101	100	99	99	98	1030

B. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Karyawan

No Responden	Nomor Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29
6	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
7	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
8	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
9	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
12	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28
13	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30

14	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
15	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
16	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
17	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
18	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
21	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
22	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
23	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
24	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
25	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	26
26	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
28	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	25
29	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30

30	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
32	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31
33	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
35	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	30
Jumlah	98	70	73	75	79	102	102	100	101	102	100	1024

Lampiran 6

DATA IDENTITAS RESPONDEN

NO	NAMA	P/L	ALAMAT
1	Bella Putri	P	Kalimantan X Jember
2	Ani T	P	Jl. Basuki Rahmat no 137
3	Miftahus Sholihin	L	Jl. Mastrip VII / 3 Jember
4	Wahyu S	L	Jl. Kalimantan IV / 34 Jember
5	Mersi N	L	Kaliwates
6	Ahmadi	L	Jl. Semeru, Jember
7	Suci Wulan	P	Jember
8	Anita	P	Jl. Jawa II
9	Erlangga Putra	L	Jl. Kalimantan - Jember
10	Irma Wahyuni	P	Klakah, Lumajang
11	Yunus Afrianto	L	Perum Sumber Alam Jember
12	Tyo Rahman	L	Jl. Kalimantan X / 23 Jember
13	Ellyke N	P	Jl Jawa VI
14	Ismi Hartanti	P	Perumahan Tegal Besar, Jember
15	Indra Riski	L	Jl. Nias, Jember
16	Nanda Husni	L	Jember
17	Aldy	L	Jl. Kalimantan VII / 12 Jember
18	Farida	P	Jl. Hayam Wuruk, Jember
19	Putra Pramadan	L	Jl Panglima Sudirman Probolinggo
20	Fadil Y	L	Jl. Kalimantan X Jember
21	Amalia Ayu	P	Jember
22	Gasta	L	Wonorejo, Lumajang
23	Alfin Utama	L	Perum Surya Asri Wonorejo Lumajang
24	Dian Dwi	P	Jl. Gajah Mada XII/80 jember
25	Lukman Nur	L	Jl. Kalimantan, Jember
26	Muhammad Roni	L	Kecamatan Tanggul
27	Kiki Novita	P	Jl. Delima Putih No. 36 Jember
28	Vicki Firdaus	L	Jl. Kalimantan II / 20 Jember
29	Nanda Mirza	P	Jl. Karimata Jember
30	Dwi Angga	L	Wonosari, Bondowoso
31	Azami Imas	L	Situbondo
32	Alifiah Putri	P	Kedungjajag, Lumajang
33	Dina Fitriyah	P	Ketapang, Probolinggo
34	Almira	p	Jl. Suyoso, Probolinggo
35	Brian Basofi	L	Patrang-Jember

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Angket

A. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kompensasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	58.2324	46.657	.882	.782
X1_2	57.6286	50.299	.964	.802
X1_3	58.2039	45.771	.934	.777
X1_4	58.1467	47.244	.943	.785
X1_5	58.2324	46.657	.882	.782
X1_6	58.1467	47.244	.943	.785
X1_7	58.1182	48.038	.856	.790
X1_8	58.1467	47.244	.943	.785

X1_9	58.1753	46.806	.959	.782
X1_10	58.1753	46.806	.959	.782
X1_11	58.2039	46.674	.926	.782
X	31.6324	13.944	.996	.978

B. Hasil Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

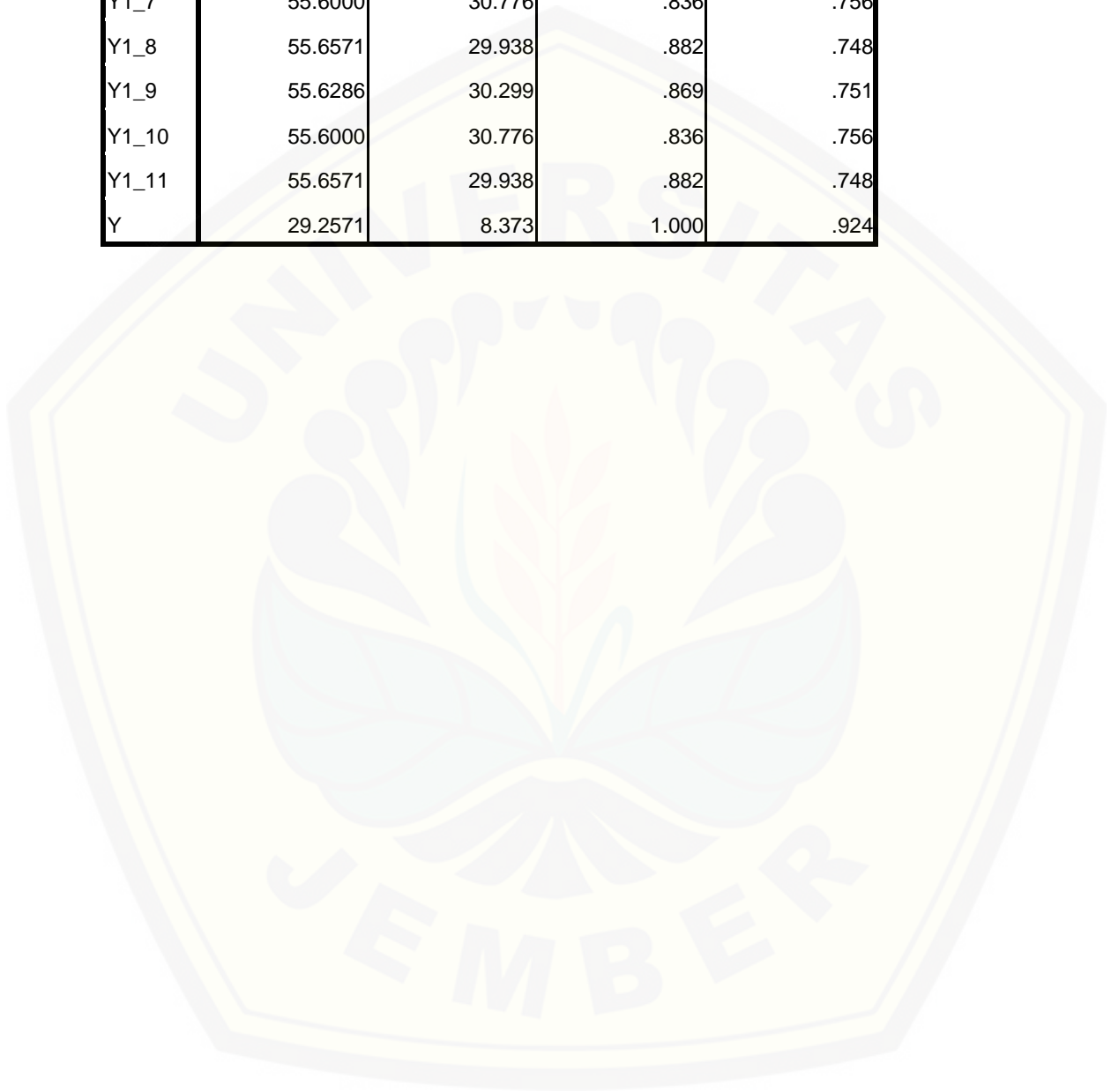
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	55.7143	29.681	.825	.746
Y1_2	56.5143	30.787	.680	.757
Y1_3	56.4286	32.370	.922	.773
Y1_4	55.7429	29.667	.785	.747

Y1_5	56.2571	31.255	.912	.765
Y1_6	55.6000	30.776	.836	.756
Y1_7	55.6000	30.776	.836	.756
Y1_8	55.6571	29.938	.882	.748
Y1_9	55.6286	30.299	.869	.751
Y1_10	55.6000	30.776	.836	.756
Y1_11	55.6571	29.938	.882	.748
Y	29.2571	8.373	1.000	.924



Lampiran 8. Hasil Uji Validasi Kuesioner

A. Hasil Kuesioner Kompensasi

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X
X1_1	Pearson Correlation	1	.806**	.788**	.750**	1.000**	.750**	.660**	.750**	.836**	.836**	.919**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_2	Pearson Correlation	.806**	1	.932**	.940**	.806**	.940**	.854**	.940**	.972**	.972**	.881**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_3	Pearson Correlation	.788**	.932**	1	.876**	.788**	.876**	.809**	.876**	.944**	.944**	.858**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_4	Pearson Correlation	.750**	.940**	.876**	1	.750**	1.000**	.880**	1.000**	.898**	.898**	.816**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_5	Pearson Correlation	1.000**	.806**	.788**	.750**	1	.750**	.660**	.750**	.836**	.836**	.919**	.892**

X	Pearson Correlation	.892**	.957**	.940**	.948**	.892**	.948**	.876**	.948**	.955**	.955**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

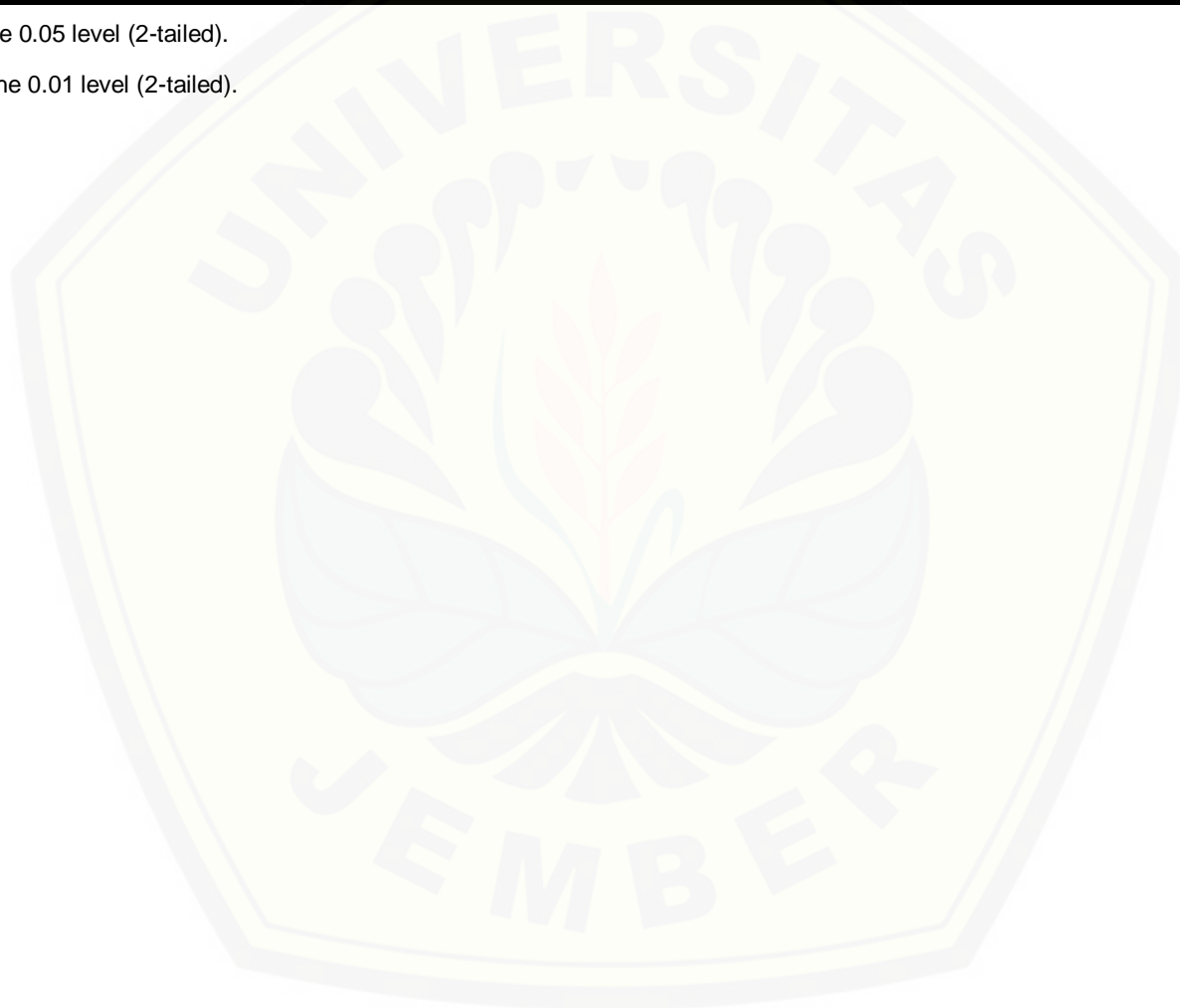
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Y	Pearson Correlation	.847**	.711**	.366*	.813**	.474**	.851**	.851**	.896**	.883**	.851**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.031	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 10. HASIL ANALISIS REGRESI SEDERHANA**REGRESSION****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.785	1.34275

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.188	1	225.188	124.898	.000 ^a
	Residual	59.498	33	1.803		
	Total	59.498	34			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.547	1.956		3.859	.001
	X	.739	.066	.889	11.176	.000

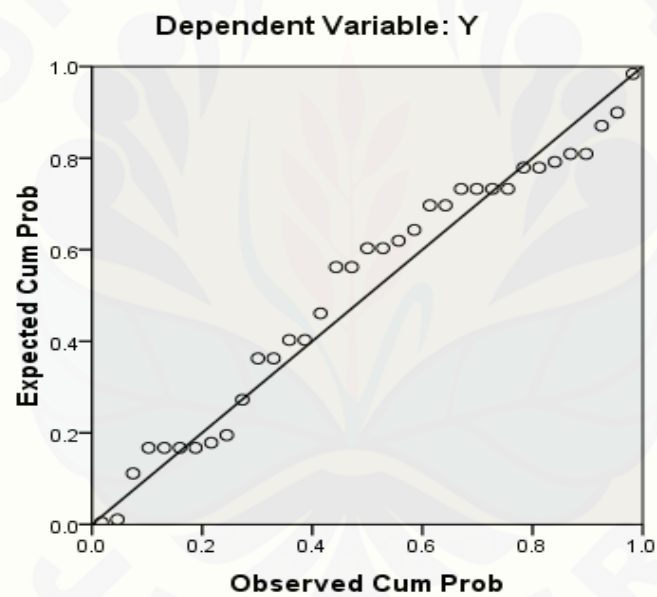
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.2615	30.4016	29.1714	1.04586	35
Residual	-4.26152	3.49644	.00000	1.60680	35
Std. Predicted Value	-2.782	1.176	.000	1.000	35
Std. Residual	-2.613	2.144	.000	.985	35

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



TRANSKRIP WAWANCARA**(Informan, VY, 27th)**

Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Head Trainer PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember sebagai informan yaitu sebagai berikut:

- Peneliti : Selamat siang bapak.
- Informan : Selamat siang juga mbak ada yang bisa saya bantu.
- Peneliti : Iya bapak, saya ingin mengetahui tentang PT. Coolpad Electronic Indonesia ini.
- Informan : Iya mbak. Boleh.
- Peneliti : Bagaimana sejarah berdirinya PT. Coolpad Electronic Indonesia?
- Informan : Jadi, Coolpad adalah brand android smartphone global yang berdiri di Shenzhen, China tahun 1993. Coolpad awalnya hanya memfokuskan produk di bidang telekomunikasi pada produk pager dan pengembangan jaringan saja. Kemudian pada tahun 2003, Coolpad memproduksi handphone berjaringan GSM yang mempunyai teknologi dual SIM pertama di dunia, sehingga berhasil memasuki pasar internasional dengan membuka 2 pabrik di New York dan Barcelona. Di tahun 2013, Coolpad mulai mengeluarkan handphone pertama dengan jaringan 4G LTE pertama di dunia. Dan Coolpad masuk ke Indonesia pada bulan Juni tahun 2015. Dari jumlah karyawan yang awalnya hanya 50 orang di seluruh Indonesia, namun dalam waktu setahun sudah mencapai sekitar 5000 orang. Dan sampai saat ini telah mendirikan 27 kantor cabang & service center di seluruh Indonesia, termasuk di Jember ini,
- Peneliti : Berapa jumlah sales PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember?

- Informan : Jumlahnya 35 orang.
- Peneliti : Apa saja jenis kompensasi yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada karyawan bagian sales?
- Informan : Sales mendapatkan gaji pokok, insentif, uang lembur, dan tunjangan.
- Peneliti : Bagaimana sistem pemberian gaji yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada karyawan bagian sales?
- Informan : Pemberian gaji untuk sales diatas UMK kota Jember. Besarnya itu sekitar 1.800.000, mbak.
- Peneliti : Berapa target penjualan produk yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada karyawan bagian sales?
- Informan : Minimal 10 unit/bulan, mbak.
- Peneliti : Misalkan sales sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, apakah sales akan mendapatkan insentif? Dan bagaimana sistem pemberian insentifnya?
- Informan : Iya. Tentunya mereka dapat insentif. Dan itu ada perhitungannya sendiri, mbak. Perhitungan insentif di Coolpad adalah berdasarkan poin. Poin tersebut akan diakumulasikan apabila poin yang dikumpulkan sudah mencapai minimal 15 poin. Poin ditentukan berdasarkan type HP yang berhasil mereka jual, karena setiap produk poinnya berbeda-beda. Contohnya, HP type Power poinnya 0,75. Roar 3 poinnya 0,75. Sky 3 poinnya 1. Maxlite poinnya 2. Max poinnya 3. Jadi, apabila sales tersebut sudah mencapai minimal 15 poin, maka akan dikalikan Rp 20.000. Nah jumlah tersebut adalah besar insentifnya.
- Peneliti : Apa saja jenis tunjangan yang diberikan PT. Coolpad Electronic Indonesia kepada karyawan bagian sales?
- Informan : Kalo untuk sales, tunjangannya hanya THR saja. Yaitu berupa uang dan bingkisan, seperti kue-kue kering kemasan dan minuman ringan

Peneliti : Apa saja yang menjadi tata tertib yang diberikan perusahaan kepada sales terkait kedisiplinan dalam penampilan dalam bekerja, sikap dalam bekerja, dan sebagainya?

Informan : Dalam hal ini, sales dituntut untuk selalu menampilkan *image* sopan. Karena kan sales berhadapan langsung dengan konsumen di toko. Image sopan sendiri bisa dalam hal berpakaian atau pun sikap mereka saat bertemu konsumen. Kalau untuk tata tertib dalam berpakaian, sales harus menjaga pakaian supaya selalu bersih dan rapi, memakai celana dan sepatu yang serasi, tapi diutamakan warna gelap, Dan memakai seragam yang sudah ditentukan. Untuk hari Jumat biasanya memakai batik, mbak. Tapi yang paling penting untuk sales yaitu menyambut konsumen dengan salam dan senyum, memberi respon yang baik kalau ada pertanyaan atau komplain. Selain itu, setiap sales harus menjaga kerapihan dan kebersihan etalase di toko. Memeriksa produk/stock di dalam etalase, menata kembali HP di etalase apabila sudah selesai digunakan untuk menjelaskan detail produk ke konsumen. selalu menjaga *dummy* di tempat display agar tetap terjaga dan tidak hilang.

Peneliti : Terima Kasih atas waktu dan informasinya Bapak....

Informan : Sama-sama mbak.

Lampiran 10

TABEL Nilai-nilai Kritis Koefisien (r) Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	87	0,209	0,276
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	100	0,195	0,256
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
19	0,456	0,575	43	0,401	0,389	400	0,098	0,128
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 11

TABEL
Nilai-nilai Kritis F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

LAMPIRAN K

DOKUMENTASI



Gambar 1. Kantor dan Service Center PT. Coolpad Electronic Indonesia Cabang Jember



Gambar 2. Aktifitas Peneliti Saat melakukan Wawancara Dengan Head Trainer PT. Coolpad Electronic Indonesia Kantor Cabang Jember



Gambar 3. Aktifitas Responden Pada Saat Mengisi Angket



Gambar 4. Aktifitas Responden Pada Saat Mengisi Angket



Gambar 5. Aktifitas Sales Di Counter Saat Melayani Customer



Gambar 6. Etalase Coolpad Smartphone Di Salah Satu Counter